

1 ESTUDOS SOBRE GÊNERO E SEXUALIDADE OU ESTUDOS SOBRE HOMENS GAYS? A INVISIBILIDADE DOS ESTUDOS SOBRE LÉSBICAS NAS PESQUISAS EM ADMINISTRAÇÃO

SANY DE OLIVEIRA SANTOS

UNIVERSIDADE DO GRANDE RIO PROFESSOR JOSÉ DE SOUZA HERDY (UNIGRANRIO)

RENAN GOMES DE MOURA

UNIVERSIDADE DO GRANDE RIO PROFESSOR JOSÉ DE SOUZA HERDY (UNIGRANRIO)

REJANE PREVOT NASCIMENTO

UNIVERSIDADE DO GRANDE RIO PROFESSOR JOSÉ DE SOUZA HERDY (UNIGRANRIO)

Agradecimento à órgão de fomento:

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES)-Código de financiamento 001.

ESTUDOS SOBRE GÊNERO E SEXUALIDADE OU ESTUDOS SOBRE HOMENS GAYS? A INVISIBILIDADE DOS ESTUDOS SOBRE LÉSBICAS NAS PESQUISAS EM ADMINISTRAÇÃO

1 INTRODUÇÃO

No decorrer dos últimos anos a pauta sobre gênero e sexualidade não tem sido alvo apenas de alguns campos da ciência, mas também da sociedade de um modo geral e, em particular, das empresas, que buscam por meio das políticas de gestão da diversidade criar um ambiente de trabalho regido pela equidade. Contudo, tanto nas organizações, quanto na sociedade, historicamente a experiência homossexual feminina foi silenciada e sustentada por uma política do esquecimento advinda do modelo patriarcal (CARVALHO; CALDERARO; SOUZA, 2017). Em consequência, essa política tendeu a valorizar a masculinidade bem como possibilitou a ascensão do masculino e, em contrapartida, invisibilizou qualquer experiência afetivo-sexual que descartasse a presença masculina (CARVALHO; CALDERARO; SOUZA, 2017). Salienta-se ainda que “na sociedade contemporânea, a suposta supremacia masculina e heterossexual é perpetuada através do sexismo e do heterossexismo, deslegitimando a existência lésbica” (SANTANA; RASERA, 2018, p34).

O "modelo" tradicional de orientação sexual que surgiu inicialmente a partir de pesquisas sobre homens era rigidamente categórico, rendendo dois tipos fundamentais de pessoas: homossexuais e heterossexuais (DIAMOND, 2016). No entanto, esse modelo de orientação sexual, focado nas experiências masculinas, tem se mostrado menos bem-sucedido em descrever as experiências de mulheres lésbicas e, ao longo dos anos, os pesquisadores têm cada vez mais documentado diferenças generalizadas no desenvolvimento, na expressão e na fenomenologia da homossexualidade existente entre gays e lésbicas (DIAMOND, 2016).

Olhar a homossexualidade a partir do contexto masculino pode ser um reflexo da sociedade patriarcal. Para Wolf (2020) a sociedade ocidental se estruturou a partir dos valores masculinos, em consequência o patriarcado influenciou fortemente a cultura ao ponto de determinar quem terá visibilidade. Como reflexo dessa sociedade ocorre o silenciamento da homossexualidade feminina e para Dinis (2011) esse silenciamento traz danos significativos à vida de mulheres lésbicas, que transparecem por meio da hostilidade, violência física, simbólica e verbal que se manifestam nas diferentes instituições de socialização nas quais estejam inseridas. O silenciamento da lesbianidade contribui não só com a vulnerabilidade da mulher lésbica, mas também com seu apagamento social, sendo assim essas não se tornam sujeitos centrais para elaboração de políticas públicas (Rede Feminista de Saúde, 2006). Nesse contexto emerge o conceito de "política do esquecimento" ao qual surgiu como uma forma de denunciar a

naturalização da invisibilidade da homossexualidade feminina, que por sua vez serve aos interesses do patriarcado (LOUIS, 2006). Louis (2006) ressalta ainda que esse artigo parte do reconhecimento de que o conceito gênero não é um legitimador nem uma justificativa para o sistema patriarcal e da dominação masculina, pelo contrário, entende-se que esse estudo, dentro dos estudos de gênero considera, de forma incontestável, uma maneira de denunciar o patriarcado e a dominação masculina (LOUIS, 2006). Assim como preconizado por Louis esse artigo também é uma forma de denunciar o patriarcado e a dominação masculina.

Em uma notícia escrita por Rocha (2020), publicada na Revista Você RH, a escritora relata que há um apagamento das narrativas sobre mulheres lésbicas nos debates empresariais e sociais. A escritora enfatiza ainda que até as revistas de negócios não trazem a representatividade lésbica em suas capas, ou seja, as capas de revistas não são ilustradas com executivas lésbicas, mas, na maioria das vezes, retratam executivos gays (ROCHA, 2020). Até mesmo a Gestão da Diversidade, tema e área presente nas mais diferentes esferas da Administração, há um apagamento da homossexualidade feminina, visto que "“diversidade” se refere a uma variedade de atributos de indivíduos e grupos" (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004, p.22), logo é um conceito guarda-chuva que abarca diferentes identidades, não tendo o compromisso de retratar de forma particular a cada uma delas. Por exemplo, em uma rápida busca no *Spell* sobre a produção de pesquisas sobre lésbicas, no período de 2000 a 2023 foram obtidos apenas cinco artigos que tangenciam a temática lésbica, diferente se seus pares masculinos (Eg.: SOUZA; MARTINS; SOUZA, 2015; MOURA; NASCIMENTO; BARROS, 2017; SANTOS, SILVA; CASSANDRE, 2017; MAGALHÃES; SARAIVA, 2018; MOURA; NASCIMENTO, 2020). Mediante esse contexto emerge a seguinte indagação: O que revelam as pesquisas em Administração sobre mulheres homossexuais e trabalho?

Buscando responder à pergunta proposta, o presente artigo busca problematizar as pesquisas em Administração sobre gênero e sexualidade bem como a invisibilidade das lésbicas. Para atingir o objetivo estipulado adotou-se como parte do percurso metodológico a revisão integrativa da literatura, tendo como base três periódicos nacionais e dois internacionais com publicações no período de 1990-2023 e 1960 -2023, ano em que surgem os estudos sobre diversidade no trabalho no Brasil e Estados Unidos, respectivamente. A contribuição deste artigo está na análise do que tem sido publicado sobre homossexualidade feminina na Administração, bem como propor uma agenda de pesquisa.

2 A INVISIBILIDADE LÉSBICA PARA ALÉM DA SOCIEDADE

É impossível falar da invisibilidade lésbica de forma descolada do patriarcado, para uma vez que, segundo Lerner (2019), "o sistema do patriarcado é um construto histórico" (2019, p.280),

que fez com que as mulheres vivenciassem e experimentassem um mundo onde são desvalorizadas enquanto sujeitos e, em consequência, possuem suas experiências estigmatizadas, marginalizadas e concebidas como insignificantes (LERNER, 2019). As mulheres, de acordo com Wittig (2022), enquanto seres sociais são totalmente invisíveis e, portanto, devem aparecer o menos possível.

A sexualidade feminina, no decorrer da história, sempre foi invisibilizada e pouco discutida (OLIVEIRA; SANTOS; RAMOS; OLIVEIRA, 2021). No tocante a homossexualidade feminina, historicamente, essa também não era bem interpretada, assim como a homossexualidade masculina, contudo a primeira era considerada mais insignificante uma vez que vida social das mulheres não era valorizada, assim como sua vida sexual era vista como algo descolado dos prazeres sexuais (OLIVEIRA; SANTOS; RAMOS; OLIVEIRA, 2021).

O “lesbianismo” apareceu como resultado de uma espécie de reflexão posterior, como um complemento de “homossexualidade” ao qual, como todos os termos neutros quanto ao gênero, tem tendência a designar mais particularmente os homens que as mulheres” (HALPERIN, 2022, p.14) e atualmente o apagamento lésbico é global: as lésbicas estão sendo apagadas de todos os aspectos da sociedade sendo essa uma consequência tanto da violência masculina, patrocinada pelo Estado, quanto na violência individual, diferente dos gays, que estão conquistando espaços públicos (JEFFREYS, 2018). De acordo com Borillo (2009, p.23): “(...) a lésbica sofre uma violência particular advinda de um duplo menosprezo, pelo fato de ser mulher e pelo de ser homossexual”.

Relatar a existência da homossexualidade feminina, ou seja, da existência de lésbicas, vai além do ato de assumir o estabelecimento da naturalização da heterossexualidade sobre as individualidade das mulheres, considerando que a lesbianidade perpassa uma análise macropolítica que engloba, também, o papel social da mulher na reprodução bem como o seu lugar (FIGUEIREDO; VARON, 2020), bem como seus “não lugares, sobretudo para as mulheres lésbicas por serem elas inapropriáveis por não terem dependência econômica, social e simbólica dos homens como classe de sexo” (CURIEL, 2013, p.175).

Borillo (2009) defende que lésbicas sofrem depreciação mais forte que homens gays pois há reflexo da misoginia e do tratamento da sexualidade feminina como objeto de desejo masculino, de forma a tornar inconcebível relacionamentos erótico-afetivos entre mulheres. A heterossexualidade opera como um regime político capaz de articular diversas relações e instituições sociais e culturais que estabelecem o que é ser homem e o que é ser mulher, assim como quais parentescos podem ser considerados, implicando assim na organização sócio-simbólica e sócio-estrutural da nação (CURIEL, 2013). Partindo desse contexto, Curiel (2013)

propõe o conceito de Heteronormação, conceito esse que define a heterossexualidade como o regime político de toda nação. Este regime implica, principalmente, em disponibilizar os corpos femininos para a produção e obtenção de lucro e que limita a liberdade das mulheres (CURIEL, 2013), porém ressalta-se que a (homo)sexualidade é sempre vista como algo que deve ser mantido no privado.

O que muita gente esquece quando usa esse argumento “o que cada um faz no quarto não me interessa” é de que gays e lésbicas são, além de homossexuais, seres sociais. Insistindo na tese de que a homossexualidade é uma questão de foro íntimo, reforça-se mais um preconceito: o de que gays e lésbicas só pensam em sexo, cama, orgasmos e suspiros. Ou seja, coloca-se a transa homossexual como algo que não sai do quarto e não vai para a sala de visitas. Pois saibam que essa é mais uma das manobras silenciosamente orquestradas pelo hetero-patriarcado para privar gays e lésbicas de um poder extraordinário: o poder de expressar socialmente o seu amor (LEONEL, 2001, p.23).

Ressalta-se que a existência simbólica da lesbianidade no contexto atual é tão forte que precisa ser negada socialmente em um país onde as religiões hegemônicas naturalizam o conceito de família como aquele que possui um homem e uma mulher, além de estipular quais são seus papéis sociais, que são vistos como pré-definidos, funcionando assim como um combate ao direito da existência lésbica, seja para condenar ou invisibilizar (FIGUEIREDO; VARON, 2020). Essa invisibilidade não ocorre só no meio social, mas também no meio acadêmico, pois, como aponta Toledo e Teixeira Filho (2010, p. 730) “o estudo sobre as lesbianidades não foge dessa lógica de explicação causal, e ainda tem um referencial androcêntrico e heteronormativo.”

3 PERCURSO METODOLÓGICO

Ressalta-se inicialmente que esse artigo é orientado pela tradição qualitativa de pesquisa e abordou como parte do procedimento metodológico a Revisão Integrativa da Literatura (RIL). A escolha por essa abordagem deve-se ao fato dela permitir sintetizar os resultados de pesquisas anteriores, uma vez que resume o passado da literatura teórica ou empírica objetivando fornecer um entendimento abrangente de um fenômeno em particular (BROOME, 2006; TORRACO, 2016). Esse método de pesquisa tem como objetivo criar uma análise sobre o conhecimento produzido sobre um determinado fenômeno e, por meio dela, gerar novos conhecimentos embasados nos resultados anteriores (MENDES; SILVEIRA; GALVÃO, 2008; POLIT; BECK, 2006).

A revisão foi organizada e realizada em seis etapas, como proposto por Botelho, Cunha e Macedo (2011), sendo elas: (1) identificação do tema e seleção da questão de pesquisa; (2) Estabelecimento de critérios de inclusão e exclusão; (3) Identificação dos estudos pré-

selecionados e selecionados; (4) Categorização dos estudos selecionados; (5) Análise e interpretação dos resultados; (6) Apresentação da revisão/ síntese do conhecimento.

O tema escolhido para análise foi lésbicas e trabalho, tendo a seguinte questão de pesquisa: Seriam os estudos sobre trabalho e gestão da diversidade uma área que também invisibiliza as mulheres homossexuais? Essa evidência concerne à etapa 1 da revisão integrativa. Já na etapa 2, critérios de inclusão e exclusão, obedeceram as seguintes premissas: Critérios de inclusão: os artigos selecionados para compor o *corpus* de pesquisa deveriam atender aos seguintes critérios: (a) artigos publicados em periódicos A1, A2, A3 e A4 indexados na *SPELL*; (b) entre 1960, 1990 e 2023; (c) artigos publicados nos idiomas português ou inglês; (d) que estivessem diretamente relacionados ao tema, porém sem restrições quanto ao tipo de estudo, método, amostra, instrumentos ou referencial teórico e áreas; (e) Para os periódicos internacionais esses devem ter fator de impacto superior ou igual a 5. Critérios de exclusão: foram excluídos os seguintes trabalhos (a) livros, capítulos de livro, monografia, dissertações, teses, anais de congressos, resenhas, cartas e editoriais; (b) revisões de literatura; (c) artigos que não se relacionavam com o tema trabalho.

No que tange aos periódicos internacionais a busca na *Gender, Work & Organization* resultou em sete (7) artigos, contudo poucos abordavam o tema sobre a mulher lésbica no trabalho, em sua maioria falavam sobre as mulheres, tendo apenas três artigos que cumpriam com os critérios de inclusão. Já na *Human Relations* a busca resultou em quarenta (40) artigos, porém só quatro (4) se encaixavam nos critérios de inclusão estabelecidos.

Para buscar os artigos foram escolhidos aqueles que contenham em seu título e palavras-chave os termos lésbica, lesbianismo, homossexualidade feminina, tanto em português quanto em inglês. A busca no *SPELL* resultou em cinco artigos do qual um foi excluído por não se enquadrar nas premissas expostas anteriormente. Após realizada a etapa 2, deu-se prosseguimento à terceira etapa, a qual consiste na seleção e identificação dos estudos que fizeram parte do *corpus* de pesquisa. No que tange à etapa 4, depois de separar os artigos a serem analisados e lidos os resumos, elencaram-se as seguintes categorias: Trabalho e violência; Homofobia no ambiente de trabalho; Heteronormatividade no trabalho; Protagonismo lésbico. As etapas 3 e 4 estão exposta nos quadros a seguir:

Quadro 1 – Artigos nacionais que compõem o *corpus* analítico

Título	Periódico	Autores	Ano de Publicação	Tipo de Estudo	Categorias exploradas no texto
---------------	------------------	----------------	--------------------------	-----------------------	---------------------------------------

Sexualidade e organizações: estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho	Organizações e Sociedade (O&S)	Hélio Arthur Reis Irigaray e Maria Ester de Freitas	2011	Empírico com predominância da Análise do Discurso	Homofobia no ambiente de trabalho; Heteronormatividade no trabalho; Protagonismo lésbico.
Trabalho, violência e sexualidade: estudo de lésbicas, travestis e transexuais	Revista de Administração Contemporânea (RAC)	Alexandre de Pádua Carrieri, Eloisio Moulin de Souza e Ana Rosa Camillo Aguiar	2014	Empírico com predominância da Análise Crítica do Discurso	Trabalho e violência; Homofobia no ambiente de trabalho; Heteronormatividade no trabalho.
Masculinidades, Trabalho e Reprodução de Preconceitos: Um Estudo com Trabalhadores Gays, Lésbicas e Bissexuais	Revista de Administração IMED	Henrique Luiz Caproni Neto e Luiz Alex Silva Saraiva	2018	Empírico com predominância da Análise de Conteúdo	Trabalho e violência; Homofobia no ambiente de trabalho; Heteronormatividade no trabalho.
O Self no Armário: Uma Teoria Fundamentada sobre o Silêncio de Gays e de Lésbicas no Ambiente de Trabalho.	Cadernos EBAPE	Rômulo Gomes e Bruno Felix	2019	Empírico com predominância da versão construtivista da teoria fundamentada de análise	Homofobia no ambiente de trabalho; Heteronormatividade no trabalho.

Fonte: Elaborado pelas autoras e pelo autor.

Quadro 2 – Artigos internacionais que compõem o *corpus* analítico

Título	Periódico	Autores	Ano de Publicação	Tipo de Estudo	Categorias exploradas no texto
---------------	------------------	----------------	--------------------------	-----------------------	---------------------------------------

Organizing Sexualities, Organized Inequalities: Lesbians and Gay Men in Public Service Occupations	Gender, Work & Organization	Jill C. Humphrey	2002	Empírico com predominância da Análise do Discurso	Homofobia no ambiente de trabalho; Heteronormatividade no trabalho.
A Legal Perspective on Sexuality and Organization: A Lesbian and Gay Case Study	Gender, Work & Organization	Paul Skidmore	2004	Empírico com predominância da Análise do conteúdo	Homofobia no ambiente de trabalho; Heteronormatividade no trabalho.
Sexual orientation discrimination: Exploring the experiences of lesbian, gay and bisexual employees in Turkey	Human Relations	Mustafa Bilgehan Ozturk	2011	Empírico com predominância da Análise do Discurso	Trabalho e violência; Homofobia no ambiente de trabalho; Heteronormatividade no trabalho.
Witnesses on the periphery: Young lesbian, gay, bisexual and queer employees witnessing homophobic exchanges in Australian workplaces	Human Relations	Paul Willis	2012	Empírico com predominância da Análise do Discurso	Homofobia no ambiente de trabalho; Heteronormatividade no trabalho.
Women's Experience of Workplace Interactions in Male-Dominated Work: The Intersections of Gender, Sexuality and Occupational Group	Gender, Work & Organization	Tessa Wright	2015	Empírico com Análise do Discurso a partir da abordagem interseccional e inter categórica	Homofobia no ambiente de trabalho; Heteronormatividade no trabalho.

Sexual orientation discrimination in the United Kingdom's labour market: A field experiment	Human Relations	Nick Drydakis	2015	Empírico experimental com predominância da Análise do conteúdo	Homofobia no ambiente de trabalho; Heteronormatividade no trabalho.
The role of co-workers in the production of (homo)sexuality at work: A Foucauldian approach to the sexual identity processes of gay and lesbian employees	Human Relations	Koen Van Laer	2017	Empírico com predominância da Análise do Discurso	Trabalho e violência; Homofobia no ambiente de trabalho; Heteronormatividade no trabalho;

Fonte: Elaborado pelas autoras e pelo autor.

4 ANÁLISE DO *CORPUS* DE PESQUISA

A partir dos artigos selecionados para compor o *corpus* de pesquisa percebeu-se a inexpressividade dos estudos sobre a homossexualidade feminina, tanto no cenário brasileiro quanto nos principais periódicos internacionais da área de Administração que possuem foco e escopo voltados para as temáticas sobre gênero e sexualidade no mundo do trabalho. Essa invisibilização, no campo da Administração, acaba corroborando com um sistema patriarcal que silencia e vulnerabiliza as lésbicas, como foi apontado pela Rede Feminista de Saúde (2006) e, ainda segundo a rede, esse apagamento as mantém à margem do foco das políticas públicas. Observa-se ainda que ausência dos estudos sobre lesbianidade no trabalho em Administração é um silenciamento advindo do sistema patriarcal, ao qual propaga uma política de esquecimento da homossexualidade feminina, deslegitimando assim a existência dessas mulheres. Segundo Carvalho, Calderaro e Souza (2017) e Santana e Rasera (2018) esse silenciamento corrobora com a supremacia masculina e heterossexual.

Outra questão que emerge dos artigos selecionados está no fato de serem pesquisas realizadas majoritariamente por homens e quando possuem a presença de mulheres essas são coautoras. Nesse sentido Toledo e Teixeira Filho (2010) apontam que os estudos sobre lesbianidade ainda adotam um referencial heteronormativo e androcêntrico, fato que se solidifica, uma vez que homens são os protagonistas em pesquisas sobre lésbicas. Outro ponto importante é que a maioria dos estudos não dedicam esforços para pesquisar somente a homossexualidade

feminina no trabalho, mas sim em conjunto com outras identidades sexuais e de gênero, limitando assim o estudo sobre essa população e deixando à margem os fenômenos que atravessam a relação lesbianidade e trabalho. Esses estudos levam a inferir que existe um modelo de estudos sobre sexualidade que serve a toda população que se encaixa dentro da sigla LGBTQIAP+ e de acordo com Diamond (2016) há um "modelo tradicional" de orientação sexual que emergiu dos estudos sobre homens gays - focado nas experiências masculinas- que é incapaz de explicar as experiências das lésbicas.

Ao aglutinar os estudos sobre mulheres homossexuais às outras identidades ocorre uma contribuição para o apagamento das mesmas e a partir dos artigos analisados pode-se perceber que até mesmo aqueles que tinham sujeitos de pesquisas pessoas da população LGBTQIAP+ o foco estava na experiência de homens gays, repetindo assim a invisibilidade histórica das lésbicas. Esse fato corrobora a afirmação de Oliveira, Santos, Ramos e Oliveira (2021), pois, segundo os autores, durante toda a história a sexualidade feminina tem sido frequentemente ignorada e pouco debatida, permanecendo invisível em muitas discussões. Esse apagamento pode ser considerado uma forma de violência contra essas mulheres, pois, conforme observado por Borillo (2009), as mulheres lésbicas enfrentam uma forma particular de violência que resulta de um duplo preconceito, tanto por serem mulheres quanto por serem homossexuais.

Outro ponto importante e que pode ser observado a partir das categorizações está no fato de todos os artigos, em menor ou maior grau, esbarrarem nas questões ligadas à heteronormatividade no trabalho e, segundo Curiel (2013), a heterossexualidade funciona como um sistema político capaz de articular uma ampla variedade de relações e instituições sociais e culturais que definem o que é ser homem e o que é ser mulher, bem como quais laços familiares são reconhecidos, trazendo assim implicações significativas nas organizações sócio-simbólica e estrutural da sociedade.

5 UMA AGENDA LESBIANA DE PESQUISA

Para falar sobre a invisibilidade lésbica é importante primeiro entender as razões pelas quais ela ocorre. É fundamental reconhecer que a sociedade patriarcal em que vivemos tende a dar menos importância às experiências e perspectivas das mulheres em geral, isso inclui a academia, e se estende às mulheres lésbicas. A lesbofobia também é um fator importante, já que as mulheres que se identificam como lésbicas podem enfrentar discriminação e preconceito por causa de sua orientação sexual. Nesse sentido são emergentes estudos que partam de uma perspectiva teórica feminista lésbica dentro do campo da Administração, principalmente os estudos sobre trabalho. Mediante o exposto propõe-se a seguinte agenda de pesquisa: Pesquisas sobre a falta de oportunidades de emprego, a falta de reconhecimento por seu trabalho, salários

mais baixos, isolamento social e assédio sexual; A relação entre lesbianidade, masculinidade e feminilidade no trabalho; Estudos que explorem a natureza e a prevalência da discriminação enfrentada por mulheres lésbicas no ambiente de trabalho. Isso pode incluir a análise de práticas discriminatórias, como salários mais baixos, falta de promoções e de oportunidades de emprego; Pesquisas que busquem analisar as melhores práticas para criar um ambiente de trabalho inclusivo para mulheres lésbicas; A visibilidade lésbica no ambiente de trabalho, incluindo o impacto de "sair do armário" na carreira profissional de mulheres homossexuais; Como as mulheres lésbicas encontram e criam redes de apoio no ambiente de trabalho; Experiências de mulheres lésbicas em diferentes setores profissionais, como saúde, educação e tecnologia; A influência de políticas e práticas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho para mulheres lésbicas; Pesquisas em contexto brasileiro que explorem além dos estados da região Sudeste, de forma a expandir os estudos sobre como é ser lésbica no interior das organizações em demais regiões do país e como isso afeta o desenvolvimento da carreira e participação de tais mulheres nas organizações; Comparação entre o tratamento organizacional concedido a mulheres lésbicas inseridas em empresas totalmente brasileiras e empresas multinacionais, relacionando as diferenças de operacionalização e efetividade de políticas voltadas para diversidade, quando existentes.

Esses são apenas alguns exemplos de temas de pesquisa possíveis. Nesse sentido ressalta-se que as pesquisas sobre lesbianidade e trabalho podem ajudar a aumentar a conscientização sobre a discriminação e desigualdades enfrentadas pelas mulheres lésbicas no ambiente de trabalho e contribuir para a criação de políticas e práticas mais inclusivas e equitativas.

6 APRESENTAÇÃO DA REVISÃO

Nesta seção será apresentada a sexta etapa do estudo (revisão / síntese do conhecimento), a partir da apresentação de resumo dos artigos escolhidos para análise, de acordo com as categorias: Trabalho e violência; Homofobia no ambiente de trabalho; Heteronormatividade no trabalho; Protagonismo lésbico.

O artigo “Sexualidade e organizações: estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho” (2011; autores: Irigaray e Freitas) expõe a temática lésbica em ambientes de trabalho como uma lacuna de pesquisa, já que majoritariamente os estudos tratam de homens gays. É apresentada a necessidade de discussão sobre gestão da diversidade e os resultados obtidos apontam discursos baseados em ideais androcêntricos e heteronormativos e discriminação dentro do próprio grupo de lésbicas, além de discutir como as práticas de gestão de diversidade colocam-se apenas como instrumentos organizacionais para criar ambiente de neutralidade e controle, mas que não geram alterações práticas.

O artigo “Trabalho, violência e sexualidade: estudo de lésbicas, travestis e transexuais” (2014; Carrieri, Souza e Aguiar) analisa experiências de tais sujeitos no mundo do trabalho e apontam ordem social heteronormativa pré-estabelecida e baseada no binarismo de gênero que leva a um cenário de violência, exclusão e opressão. Os autores entendem como necessária uma educação de administradores que inclua as temáticas de diversidade e diferença como uma das maneiras de construir mudanças.

O artigo “Masculinidades, Trabalho e Reprodução de Preconceitos: Um Estudo com Trabalhadores Gays, lésbicas e Bissexuais” (2018; Caproni Neto e Saraiva) discute como o ideal de masculinidade heterossexual afeta as relações e percepções dos participantes da pesquisa, além de destacarem a importância de políticas efetivas de gestão da diversidade e da diferença.

O artigo “O *self* no armário: uma teoria fundamentada sobre o silêncio de gays e de lésbicas no ambiente de trabalho” (2019; Gomes e Felix) trata sobre a ocultação da orientação sexual no ambiente de trabalho por gays e lésbicas visando proteção pessoal à homofobia e apresenta sugestão de modelo teórico para explicar comportamentos individuais de gays e lésbicas visando entender seu silêncio no ambiente de trabalho.

O artigo “*Organizing Sexualities, Organized Inequalities: Lesbians and Gay Men in Public Service Occupations*” (2022; Humphrey) abordou experiências de carreiras de empregados gays e lésbicas do Reino Unido e suas dificuldades perante homofobia, exclusão e desrespeito oriundos de colegas e clientes baseados em premissas heterossexuais, de moralidade, heteronormatividade e assunção de atipicidade da homossexualidade, o que os levava a não falar sobre sua orientação sexual no ambiente de trabalho.

O artigo “*A Legal Perspective on Sexuality and Organization: A Lesbian and Gay Case Study*” (2004; Skidmore) trata da perspectiva de discurso jurídico em lides trabalhistas do Reino Unido e Alemanha sobre sexualidade de gays e lésbicas no local de trabalho e como a heteronormatividade é entendida como algo intrínseco e natural, o que se impõe nos discursos organizacionais. Aborda também a segregação e marginalização nas organizações daqueles com orientação sexual desviante do padrão de heteronormatividade e masculinidade hegemônica, o que afeta o desenvolvimento da carreira de gays e lésbicas.

O artigo “*Sexual orientation discrimination: Exploring the experiences of lesbian, gay and bisexual employees in Turkey*” (2011; Ozturk) aborda práticas homofóbicas no ambiente de trabalho na Turquia a partir de entrevistas não estruturadas com lésbicas, gays e bissexuais sobre suas experiências no ambiente laboral. O texto salienta a necessidade de produção de

literatura sobre diversidade em países como a Turquia, além de apontar inexistência de legislação contra discriminação por orientação sexual no país em questão.

O artigo *“Witnesses on the periphery: Young lesbian, gay, bisexual and queer employees witnessing homophobic exchanges in Australian workplaces”* (2012; Willis) abordou experiência de trabalhadores jovens LGBT’s em organizações australianas ao presenciar comentários, expressões, mensagens ou piadas de cunho homofóbico no ambiente de trabalho. A heteronormatividade predominante e a violência discursiva homofóbica causaram impacto negativo nas interações organizacionais, e a violência e a opressão, mesmo que apresentadas de forma sutil, foram questionadas pelos trabalhadores participantes do estudo.

O artigo *“Women’s Experience of Workplace Interactions in Male-Dominated Work: The Intersections of Gender, Sexuality and Occupational Group”* (2015; Wright) analisou o impacto das interações informais em mulheres, sejam elas lésbicas ou heterossexuais, em ambientes laborais com predominância masculina e heteronormativa. O texto trata de como a união e o contato feminino constituíam meios de estabelecer melhorias ao tratamento concedido a elas, sendo importante pilar para combate ao assédio, apesar de a sexualidade lésbica ser encarada como possível ponto a gerar afastamento de colegas e ainda ocorrer sexualização indevida de corpos femininos.

O artigo *“Sexual orientation discrimination in the United Kingdom’s labour market: A field experiment”* (2015; Drydakis) analisou a relação entre mercado de trabalho e oportunidades para gays e lésbicas. Como resultado, a pesquisa demonstrou existir menor chance de convite a entrevistas de emprego para gays e lésbicas, além de oportunidades a tal público oferecerem menores salários. O texto destaca como a heteronormatividade pode potencialmente prejudicar oportunidades de emprego para minorias,

O artigo *“The role of co-workers in the production of (homo) sexuality at work: A Foucauldian approach to the sexual identity processes of gay and lesbian employees”* (2017; Van Laer) trata da influência de colegas de trabalho sobre a manifestação da sexualidade de gays e lésbicas, uma vez que são reprimidos tanto a homossexualidade como a não sexualidade. A expressão da sexualidade, portanto, acaba sendo produto da pressão advinda do ambiente laboral.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considera-se relevante resgatar inicialmente tanto a pergunta de pesquisa quanto o objetivo que norteou o presente artigo. Sendo assim a indagação inicial foi: O que revelam as pesquisas em Administração sobre mulheres homossexuais e trabalho? Já o objetivo consistiu em: problematizar as pesquisas em Administração sobre gênero e sexualidade bem como a invisibilidade das lésbicas. A análise do corpus de pesquisa evidenciou que as pesquisas em

Administração refletem a falta de foco na realização de estudos apenas sobre lésbicas e sua relação e vivência no trabalho, as quais aparecem como secundárias nas pesquisas, quando citadas, mas geralmente nunca como sujeitos de pesquisa protagonistas. Pode-se perceber que, em um contexto geral, os estudos sobre gênero e sexualidade na Administração, no que tange à homossexualidade masculina desfrutam dos benefícios do patriarcado visto a quantidade de estudos sobre homens gays na referida área, o que pode ser verificado por uma rápida busca na SPELL.

Parte-se do pressuposto que a invisibilidade lésbica na pesquisa pode estar ligada às questões culturais, ao qual propaga a ideia de que as mulheres não são criadas para lutarem e sim para rivalizam entre si. Além disso é importante evidenciar que a academia é um espaço eminentemente masculino que busca, também, garantir os privilégios e desejos dos homens. Nota-se que na Administração há uma ausência dos estudos sobre homossexualidade feminina e trabalho até mesmo na área de Estudos Organizacionais, conhecida por se posicionar de forma mais crítica e receptiva para temas como gênero e sexualidade.

A partir do conteúdo exposto no *corpus* de análise do presente artigo é possível considerar que as questões de homofobia, violência devido à orientação sexual, seja ela manifestada de forma sutil, verbal ou fisicamente, além do ideal de heteronormatividade como norma essencial da sociedade são questões marcantes e presentes na vida laboral de diversos gays, lésbicas e bissexuais, contudo não é possível aprofundar as discussões sobre mulheres homossexuais devido à ausência de estudos. Sendo assim é necessário que as pesquisas em Administração sejam capazes de olhar para as experiências de mulheres que priorizam afetivamente outras mulheres, pois essa é, também, uma forma de romper com o patriarcado que rege a ciência, uma vez que essas mulheres rompem os ideais de laços afetivos, sexuais e econômicos com os homens. Explorar a temática lésbica é inclusive uma forma de desafiar o androcentrismo da ciência, o qual cala vozes e gera invisibilidade de mulheres lésbicas, criando vulnerabilidade a tal grupo.

A partir da revisão integrativa da literatura fica evidenciado que mais estudos são necessários para compreender a dinâmica da vida de mulheres homossexuais no ambiente de trabalho. O que não se pode perder de vista é que inserir discursos sobre lesbianismo no sistema androcêntrico e heteronormativo corrobora com a negação e a legitimidade desse anseio de mostrar formas estigmatizadas e estereotipadas de esconder suas múltiplas, fluidas e até contraditórias variantes de existência, adaptando-as para unificar padrões compreensíveis. Para falar sobre a invisibilidade lésbica é importante começar a ampliar a visibilidade e representatividade das mulheres lésbicas em todos os aspectos da sociedade. Isso inclui a

criação de espaços seguros para mulheres lésbicas se expressarem e se conectarem, bem como a promoção de narrativas mais diversas e inclusivas na academia, principalmente na área da Administração. Também é importante que as mulheres lésbicas sejam visíveis e apoiadas em suas carreiras acadêmicas e científicas.

8 REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO

ALVES, M. A., & GALEÃO-SILVA, L. G. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, 44(3), 20-29,2004.

BOTELHO, L. L. R.; CUNHA, C. C. A.; MACEDO, M. O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais. **Gestão e Sociedade**, v. 5, n. 11, p. 121-136, 2011.

BORILLO, Daniel. “A homofobia”. In: LIONÇO, Tatiana; DINIZ, Débora (Orgs.). **Homofobia & Educação: um desafio ao silêncio**. Brasília: Letras Livres, p. 15-46,2009.

BROOME Marion E. Integrative literature review for the development of concepts. In: RODGERS, BL; KNAFL, KA. **Concept development in nursing**. Philadelphia: Saunders; 2006. p. 231-50.

CAPRONI NETO, H. L.; SARAIVA, L. A. S. Masculinidades, Trabalho e Reprodução de Preconceitos: Um Estudo com Trabalhadores Gays, Lésbicas e Bissexuais. **Revista de Administração IMED**, v. 8, n. 1, p. 191-215, 2018.

CARVALHO, Cina Souza; CALDERARO, Fernanda; SOUZA, Solange Jobin E. **O dispositivo "Saúde de Mulheres Lésbicas": (in)visibilidade e Direitos**. Psicologia Política, Rio de Janeiro, v. 13, n. 26, p. 111-127, jan./abr. 2017.

CURIEL, Ochy. La Nación Heterosexual. **Análisis del discurso jurídico y régimen heterosexual desde la antropología de la dominación**. Bogotá, D.C: Brecha lésbica y en la frontera, 2013.

DIAMOND, L. Homosexuality, female. In: Goldberg, A.E. (Org). **The SAGE encyclopedia of LGBTQ studies**. California : SAGE, p.551-556, 2016.

DINIS, Nilson Fernandes. Homofobia e educação: quando a omissão também é signo de violência. **Educar em Revista**, n. 39, p. 39-50, jan./abr. Curitiba: Editora UFPR, 2011.

DRYDAKIS, Nick. Sexual orientation discrimination in the United Kingdom’s labour market: A field experiment. **Human Relations**, Volume 68, Issue 11, p. 1769 – 1796,2015.

CARRIERI, A. P.; SOUZA, E. M.; AGUIAR, A. R. C. Trabalho, violência e sexualidade: estudo de lésbicas, travestis e transexuais. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 18, n. 1, p. 78-95, 2014.

FIGUEIREDO, Ivanilda; VARON, Joana. **Visibilidade sapato nas redes: entre violência e solidariedade**. São Paulo: Coding Rights, 2020.

GOMES, R.; FELIX, B. O Self no Armário: Uma Teoria Fundamentada sobre o Silêncio de Gays e de Lésbicas no Ambiente de Trabalho. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 17, n. 2, p. 375-388, 2019.

HALPERIN, D.M. Prefácio. In: Boehringer, S. **Homossexualidade feminina na Antiguidade grega e romana**. São Paulo: Editora Unifesp, p.9-18,2022.

HUMPHREY, J.C. Organizing Sexualities, Organized Inequalities: Lesbians and Gay Men in Public Service Occupations. **Gender, Work & Organization**.Volume 6, Issue 3, p. 134-151,2002.

IRIGARAY, H. A. R.; FREITAS, M. E. Sexualidade e organizações: estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho. **Organizações & Sociedade**, v. 18, n. 59, art. 3, p. 625-641, 2011.

JEFFREYS, Sheila. **The Lesbian Revolution: Lesbian Feminism in the UK 1970–1990**. New York: Routledge,2018.

LAER, Koen Van. The role of co-workers in the production of (homo)sexuality at work: A Foucauldian approach to the sexual identity processes of gay and lesbian employees. **Human Relations**,Volume 71, Issue 2, p. 229 - 255, 2017.

LEONEL, Vange. **Grrrls garotas iradas**.São Paulos: Edições GLS, 2001

LERNER, Gerda. **A criação do patriarcado: história da opressão das mulheres pelos homens**. São Paulo: Cultrix,2019.

LOUIS, M-V. Diga-me: O que significa gênero? **Sociedade e Estado**, v.21, n.3, p.711-724, 2006.

MAGALHÃES, A. F., & SARAIVA, L. A. S. Contradições entre Essência e Aparência nos Processos de Empoderamento de Gays em Organizações de Trabalho. **Revista Gestão & Planejamento**, 19(1), 159-176, 2018.

MENDES, K. D. S.; SILVEIRA, R. C. C. P.; GALVÃO, C. M. Revisão integrativa: método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem. **Texto Contexto Enfermagem**, Florianópolis, v. 17, n. 4, p. 758-764, out./dez. 2008.

MOURA, R. G.; NASCIMENTO, R. P.; BARROS, D. F. O problema não é ser gay, é ser feminino: o gay afeminado e as organizações. **Farol - Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, v. 4, n. 11, p. 1478-1541, 2017.

MOURA, R. G.; NASCIMENTO, R. P. O Estigma da Feminilidade nas Organizações: Um Estudo a partir da Visão de Sujeitos Gays. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 19, n. 2, p. 203-226, 2020.

OLIVEIRA, M., SANTOS, J.B.F., RAMOS, M.C.N. & OLIVEIRA, T.M.A. Invisibilidade, percalços e nuances da homossexualidade feminina. **RECIMA21 - Revista Científica Multidisciplinar**, 2(8), p. 1-14,2021.

OZTURK, M. B. Sexual orientation discrimination: Exploring the experiences of lesbian, gay and bisexual employees in Turkey. **Human Relations**,Volume 64,p. 1099 – 1118, Issue 8, 2011.

POLIT, D. F.; BECK, C. T. Using research in evidence-based nursing practice. In: POLIT, D. F.; BECK, C. T. (Ed.). **Essentials of nursing research. Methods, appraisal and utilization**. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins, 2006.

REDE FEMINISTA DE SAÚDE. **Saúde da Mulher Lésbica. Dossiê: promoção da equidade e da integralidade**, 2006. Disponível em: http://www.cfess.org.br/arquivos/dossie_da_saude_da_mulher_lesbica.pdf Acesso em: 17 mar. 2023.

ROCHA, L. **Qual é a responsabilidade das empresas no mês da visibilidade lésbica?** Você RH,2020. Disponível em: <<https://vocerh.abril.com.br/voce-rh/qual-e-a-responsabilidade-das-empresas-no-mes-da-visibilidade-lesbica>>. Acesso em 17 mar. 2023.

SANTANA, Paula Ferreira de; RASERA, Emerson Fernando. Heterossexismo e a (in)existência lésbica. **Rev. Psicol. UNESP**, Assis, v. 17, n. 1, p. 34-49, jun. 2018 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-90442018000100003&lng=pt&nrm=iso> Acesso em 19 mar. 2023.

SANTOS, N. S., SILVA, L. F. M., & CASSANDRE, M. P. Quem Disse Berenice, Que Ser Gay É Ser um Bom Vendedor de Lojas de Shopping? . **Revista de Carreiras e Pessoas**, 7(3), 88-112,2017.

SKIDMORE, Paul. A Legal Perspective on Sexuality and Organization: A Lesbian and Gay Case Study. **Gender, Work & Organization**, 11(3),p.229 - 253 ,2004.

SOUZA, E. C. P., MARTINS, C. B., & SOUZA, R. B. As representações sociais de secretários executivos gays: questões de gênero e diversidade no trabalho. **Gestão & Conexões**, 4(1), 116-139, 2015.

TOLEDO. L. G; TEIXEIRA FILHO, F.S. Lesbianidades e as referências legitimadoras da sexualidade. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, Rio de Janeiro, n.3, ano 10, 2010.

TORRACO, R. J. Writing Integrative Literature Reviews. **Human Resource Development Review**, 15(4), 404–428,2016.

WILLIS,Paul.Witnesses on the periphery: Young lesbian, gay, bisexual and queer employees witnessing homophobic exchanges in Australian workplaces. **Human Relations**,Volume 65, Issue 12,p. 1589 – 1610,2012.

WITTIG, Monique. **O pensamento hétero e outros ensaios**. Tradução: Maíra Mendes Galvão.1.ed.Belo horizonte: Autêntica,2022.

WRIGHT,Tessa .Women's Experience of Workplace Interactions in Male-Dominated Work: The Intersections of Gender, Sexuality and Occupational Group. **Gender, Work & Organization**,Volume 23, Issue 3,p. 348-362,2015.

WOLF, Naomi. **O mito da beleza: como as imagens de beleza são usadas contra as mulheres**. 12. ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2020.